



AVV: De Democratische Vakbond

Inzet AVV t.b.v. cao RNF 2023 en verder

Aan: INretail
t.a.v. Han van Baarsen

Datum: 8 november 2023

Geachte heer Van Baarsen, beste Han,

Begin november gaan de formele gesprekken over een nieuwe cao van start. Aangezien INretail en de vakbonden geregeld informeel overleg hebben om de gang van zaken in de sector te bespreken, volstaan wij hier met een beknopte inleiding.

Het sociaal-economisch perspectief voor werknemers in deze branche wordt op dit moment hierdoor duidelijk beheerst: lage lonen en een hoge inflatie. De combinatie van deze twee vaak leidt ertoe dat veel werknemers de touwtjes nog slechts met moeite aan elkaar kunnen knopen, dat de sector minder aantrekkelijk wordt, en er ontstaat veel druk op de werk-privé balans door een grote vraag om flexibiliteit vanuit de werkgever.

AVV vindt goede werkomstandigheden en een goede cao van groot belang om personeel aan te trekken, te behouden en op waarde te belonen. AVV ontvangt veel signalen van werknemers dat ze meer regie willen kunnen nemen over hun werkende leven, en heeft die in onderstaande voorstellen verwerkt. Met een aantal daarvan bent u reeds goed bekend, aangezien die ook al in de AVV inzetbrief van mei 2022 stonden, deze hebben wij toen omwille van de tijd doorgeschoven naar deze onderhandelingen.

Met bovenstaande afwegingen in het achterhoofd komt AVV tot de volgende voorstellen, die we hebben geclusterd in de onderwerpen Inkomen, Werk-privé balans, Overig:

1. *AVV stelt een cao voor met één jaar looptijd, van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2023.*

AVV is van mening dat een looptijd van één jaar het beste past gezien de economische onzekerheid.

Inkomen

2. *AVV stelt de volgende loonsverhogingen voor.*

a. *De tabellonen en de feitelijke lonen stijgen op 1 januari 2023 met 7,5% (zijnde de verhoging van het WML minus de naar voren gehaalde 2,5% van 1 juli 2022).*

b. *De tabellonen en de feitelijke lonen stijgen op 1 juli 2023 met de verhoging van het WML.*

3. *AVV stelt voor om een reisonkostenvergoeding voor woon-werkverkeer op te nemen, waarbij elke kilometer vergoed wordt tegen het fiscaal vrijgestelde maximum (2023: €0,21 per km) onafhankelijk van de wijze van vervoer, met een maximum van 40 km per enkele reis.*

AVV constateert dat het werken in de branche voor veel medewerkers nauwelijks rendeert vanwege de lage lonen, de hoge reiskosten en het ontbreken van een reisonkostenregeling in de cao ondanks de fiscale facilitering hiervan. AVV constateert dat veel werkgevers in de sector deze mening

klaarblijkelijk delen en een eigen reisonkostenregeling hanteren. AVV heeft bij het opstellen van bovenstaand voorstel gebruik gemaakt van de haar bekende regelingen op dit terrein.

4. *AVV stelt voor om in artikel 6.2 Plaatsing in andere functie als volgt te versimpelen:*
- Medewerkers ~~werkzaam bij juweliers of parfumerieën~~ die medewerkers in een hogere functie vervangen, hebben gedurende de tijd van vervanging recht op een toeslag van 15% van het bedrag bij nul functiejaren in de schaal waarin de te vervangen functie is ingedeeld.'*

AVV is van mening dat de toelage voor vervanging van een hogere functie voor alle sectoren zou moeten gelden.

Werk-privé balans

5. *AVV stelt voor twee duidelijke contractvormen op te nemen in de cao:*
- Een min-max contract, waarbij aan het eind van de maand (of van een andere vastgestelde periode waarin de lonen worden betaald) de gewerkte uren worden uitbetaald (uiteeraard met inachtneming van de minima).*
 - Een contract met een vastgesteld aantal uren, waarbij de bandbreedtes gelden zoals die in de cao zijn afgesproken, tenzij die bandbreedtes uitdrukkelijk zijn uitgesloten in de arbeidsovereenkomst.*

AVV krijgt regelmatig vragen over de verschillende contractvormen die in de cao impliciet of expliciet worden toegelaten, en constateert dat er behoefte bestaat aan meer duidelijkheid. Ook de wetgever geeft aangegeven de veelheid van contractvormen te willen aanpakken.¹

6. *AVV stelt voor de bandbreedte bij de tweede contractvorm te beperken, bijvoorbeeld met een staffel waarbij de flexibiliteit afhangt van de contractgrootte, of door aan te sluiten bij de Module Wonen: 8 uur naar boven en 5 uur naar beneden (bij een voltijds contract).*

AVV constateert dat 35% voor veel werknemers niet realistisch is, dat werkgevers andere manieren hebben om flexibiliteit vorm te geven, en dat in bijvoorbeeld de module Wonen de bandbreedte al een stuk lager ligt. AVV constateert bovendien dat het onderzoek dat sociale partners hier samen naar hebben laten doen blijkt, dat werkgevers met deze voorstellen goed uit de voeten kunnen.

7. *AVV stelt voor om de tekst van artikel 4.2 Flexibiliteit, Feitelijke werktijd als volgt te versimpelen.*
- Iedere door de werkgever verplichte aanwezigheid van de medewerker dient te worden beschouwd als werktijd, ~~met uitzondering van een incidentele en niet van tevoren geplande beperkte overschrijding van de ingeroosterde uren. Zo'n incidentele en/of beperkte overschrijding geldt niet als gerealiseerde uren en wordt derhalve niet betaald.~~*

De reden voor dit voorstel is dat dit het uitgangspunt van de wetgever is. AVV ontvangt een aanhoudende stroom klachten over sommige werkgevers die hun winkelpersoneel inplannen tot (bijvoorbeeld) zes uur, maar verwachten dan ze dan nog klanten afhandelen, de kassa's controleren en afsluiten, de deuren sluiten, etc. De betaling is echter maar tot zes uur. Iets soortgelijks geldt mutatis mutandis bij sleuteloverdracht en bij opening. Om bepaalde overschrijdingen volgens de vigerende cao niet uit te hoeven betalen zouden die incidenteel én beperkt én niet van te voren gepland moeten zijn. Om onbedoeld gebruik te voorkomen stelt AVV deze vereenvoudiging voor.

¹ Hoofdlijnenbrief Arbeidsmarkt, Ministerie van SZW, 5 juli 2022.

8. *AVV stelt voor om in artikel 5.1 Werkroosters, de zin 'recht op één roostervrije zaterdag of zondag per maand', te wijzigen in 'recht op één roostervrij weekend per maand', in elk geval voor werknemers met een vastgesteld aantal uren (zoals in voorstel 5).*
9. *AVV stelt voor om het recht op drie aaneengesloten weken vakantie in de cao op te nemen.*
10. *AVV stelt voor om het recht op onbereikbaarheid in de cao op te nemen, als volgt:*
 - a. *Je bent niet verplicht in je vrije tijd te reageren op werkberichten.*
 - b. *Je bent niet verplicht in je vrije tijd de communicatie van je werk te volgen.*
11. *AVV stelt voor om artikel 5.1 te wijzigen zodat er staat 'Het werkrooster zal minimaal vier weken van tevoren bekend gemaakt worden' (hetgeen ook het wettelijk uitgangspunt is).*

Overige punten

12. *Avondmaaltijden. AVV stelt twee aanpassingen voor in voor in artikel 10, Avondmaaltijden.*
 - a. *AVV stelt voor het onderdeel Wie heeft recht op een maaltijdverstrekking of -vergoeding? als volgt uit te breiden: De medewerker die zijn werk begint voor 17 uur en op die dag doorwerkt tot minimaal 20 uur heeft recht op verstrekking of vergoeding van een avondmaaltijd.*
 - b. *AVV stelt voor de bedragen te verhogen tot de fiscale maxima.*

Hiermee krijgen ook werknemers die ingeroosterd staan en thuis werken, alsmede degenen die een maaltijd van huis meenemen en hem op de werkplek nuttigen, alsmede studenten/scholieren die na school- of studietijd een avonddienst draaien, recht op deze vergoeding.

13. *AVV stelt voor om artikel 6.3 BHV toeslag te verduidelijken als volgt:*
 - a. *Een medewerker die op verzoek van de werkgever naast zijn/haar werkzaamheden tevens BHV-er is, krijgt elk jaar waarin hij/zij als BHV-er aangesteld is een bruto vergoeding van €80, ongeacht het aantal contracturen. Deze vergoeding wordt elk jaar aangepast met de cao-loonstijging.*

14. *AVV stelt voor om in de cao tabellen op te nemen met het periodeloon.*

AVV constateert dat er een aantal bedrijven in de sector is die met periodeloon werken, en dat er regelmatig vragen binnen komen over de omrekening. Bijgaand voorstel is bedoeld als service aan de bedrijven die periodeloon hanteren.

AVV kijkt uit naar een constructief overleg.

Met vriendelijke groet,
Martin Pikaart
Bestuurder AVV